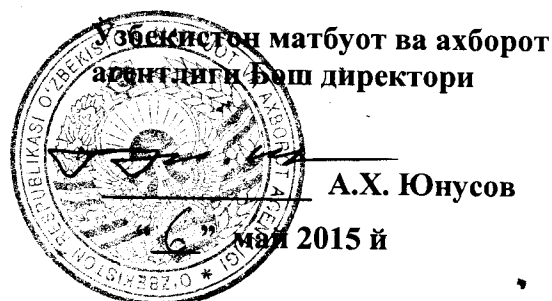
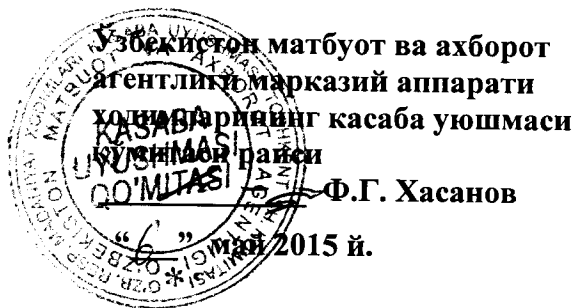


“КЕЛИШИЛДИ”

“ТАСДИҚЛАЙМАН”



**ЎЗБЕКИСТОН МАТБУОТ ВА АХБОРОТ АГЕНТЛИГИ
МАРКАЗИЙ АППАРАТИ ИЧКИ МЕХНАТ ТАРТИБИ
ҚОИДАЛАРИ**

I. Умумий қоидалар

1.1 Ўзбекистон матбуот ва ахборот агентлиги марказий аппаратининг Ички меҳнат тартиби қоидалари (кейинги матнларда - Қоидалар) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига, меҳнат тўғрисидаги бошқа меъёрий ҳужжатлар ва жамоа шартномасига мувофиқ ишлаб чиқилган бўлиб, Агентлик марказий аппаратида меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш, бекор қилиш, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланиш, меҳнат интизоми ҳамда иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатларга оид масалаларни тартибга солиш қатъий меъёрий локал ҳужжат ҳисобланади.

1.2. Ушбу Қоидалар Ўзбекистон матбуот ва ахборот агентлиги марказий аппарати ходимларининг касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб тасдиқланган кундан кучга киради.

1.3. Қоидаларга риоя қилиш “Иш берувчи” ва “Ходим” учун мажбурий ҳисобланиб, уни бажармаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

1.4. Иш берувчининг мажбуриятлари:

ходимларнинг меҳнатини ташкил этиш;

ходимларга Ўзбекистон Республикаси Қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган, шунингдек, жамоа шартномасида ва меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериш;

ходимга у бажарган иш учун иш ҳақини белгиланган муддатларда тўланишини таминлаш;

меҳнат, ишлаб чиқариш интизомини ва меҳнатни муҳофаза қилиш шарт-шароитларини таъминлаш;

қонун ҳужжатларига, жамоа ва меҳнат шартномаларига мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқини амалга оширишни, уларга кафолатли ва бадал тўлови тўланишини таминлаш;

меҳнат мажбуриятларини бажариш муносабати билан ходимга етказилган зарарни қоплаш;

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

1.5. Ходимнинг мажбуриятлари:

ўзининг хизмат вазифаларини ўз вақтида, виждонан ва сифатли бажариш;

меҳнат интизомига риоя этиш, Иш берувчи (Бош директор), унинг ўринбосари ва бевосита бўлинма (бошқарма, бўлим) бошлиғининг қонуний буйруқ, фармойиш ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;

меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;

Агентлик мол-мулкидан мақсадли ва оқилона фойдаланиш, уни авайлаб асраш;

Ўзбекистон матбуот ва ахборот агентлиги марказий аппарати меҳнат жамоасининг аъзолари, ташқаридан ташриф буюрган ва мурожаат этганлар ҳамда иш жараёнида мулоқотда бўлинган бошқа шахслар билан хушмуомалаликда бўлиш;

иш жойида спиртли ичимлик истеъмол қилмаслик, ишга спиртли ичимлик истеъмол қилган ҳолда келмаслик, алоҳида белгиланган жойлардан бошқа иш жойларида тамаки маҳсулотлари истеъмол қилмаслик;

меҳнат тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси Қонунлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

1.6. Ўзбекистон матбуот ва ахборот агентлиги марказий аппарати ходимларининг жамоа шартномасида, меҳнат шартномасида ҳамда ушбу Қоидаларда тартибга солинмаган ёки тўлиқ

тартибга солинмаган меҳнат шартлари Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

II. Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби

2.1. Меҳнат шартномаси Иш берувчи ва Ходим ўртасида ихтиёрийлик асосида тузилади ва имзоланган кундан қонуний кучга киради. Ходим меҳнат шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб меҳнат мажбуриятларини бажаришга киришади. Агар унда ишнинг бошланиш санаси кўрсатилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан кечиктирмай ишга тушиши керак.

2.2. Меҳнат шартномаси Иш берувчининг имзоси ва муҳри ҳамда Ходимнинг имзоси билан тасдиқланади. Бош директорнинг имзоси муҳр билан тасдиқланади. Меҳнат шартномаси давлат тилида тузилади. Ходимнинг истаги инобатга олиниб, меҳнат шартномаси рус тилида таржима қилиб берилиши мумкин.

2.3. Меҳнат шартномаси асосида Иш берувчи меҳнат шартномасининг мазмунига мос равишда ходимни ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва ходимни у билан таништиради.

2.4. Меҳнат шартномасида дастлабки синов белгиланиши мумкин. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган ҳисобланади. Дастлабки синовнинг белгиланиши ва муддати ишга қабул қилиш буйруғида кўрсатилади. Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш ҳақидаги ёзув дастлабки синов ҳақидаги шартлар кўрсатилмаган ҳолда киритилади.

Дастлабки синов муддати 3 уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Дастлабки синовнинг аниқ муддати (уч ой доирасида) меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланади. Тарафлар томонидан белгиланган синов муддати тугагунга қадар иш берувчи (синов натижаси қониқарсиз бўлган тақдирда), шунингдек ходим (меҳнатга оид муносабатларини давом эттириш истаги бўлмаган тақдирда) иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли.

Агар тарафлар томонидан белгиланган синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаса, меҳнат шартномасининг амал қилиши давом этади ва уни бундан кейин бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва узрли сабабларга кўра ходим ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

Дастлабки синов даврида ходимга белгиланган меҳнат шартлари ва талаблари тўлиқ татбиқ этилади.

Ҳомиладор аёллар, шунингдек уч ёшгача болалари бўлган аёлларга, бандлик идоралари томонидан ишга юборилганларга, ногиронларга, вояга етмаганларга ҳамда меҳнат шартномаси 6 (олти) ойгача муддатга тузилаётганларга ҳамда бошқа ишга ўтказилаётганларга синов муддати белгиланмайди.

2.5. Меҳнат шартномасини ёки унинг шартларини ўзгартиришга Ходим билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга мувофиқ йўл қўйилади.

2.6. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ниятида эканлиги ҳақида камида икки ҳафта олдин ариза бериш орқали Иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириши шарт.

2.7. Ходимнинг берган аризаси рўйхатга олинади. Огоҳлантириш муддати ариза рўйхатга олинган санадан каътий назар, ариза берилган куннинг эртасидан бошланади.

2.8. Ходим томонидан берилган ариза, ариза берилгандан кейинги кундан кечиктирмай, Бош директорга тақдим этилади.

Ходимнинг аризаси узрли сабабларга кўра ишни давом эттиришга имкони йўқлиги билан боғлиқ бўлса, у берилган кунёқ Бош директорга тақдим этилади.

Қуйидагилар узрли сабаблар жумласига киради:

ҳарбий хизматни ўташ;

ўқув юртларига ўқишга қабул қилинганлик;

пенсияга чиққанлик;

сайлаб қўйиладиган лавозимга ёки юқори турувчи идоралар номенклатурасига (лавозимлар рўйхатига) кирувчи лавозимларга тайинланиш;

бошқа ишга ўтганлик;

ходим ёки унинг томонидан парваришlashга муҳтож яқин қариндошлари соғлиғининг ТМЭК томонидан берилган тиббий хулосага мувофиқ ҳолати.

Мазкур ҳолларда иш берувчи ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги илтимосини унинг аризасида кўрсатилган муддатда қаноатлантириш лозим бўлади.

2.9. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида исталган вақтда, жумладан, вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлик даврида, таътил ёки хизмат «афари даврида ариза беришга ҳақли. Санаб ўтилган ана шу даврнинг барчаси меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида белгиланган огоҳлантириш муддатига киритилади.

2.10. Огоҳлантириш муддати даврида меҳнат шартномасининг шартлари тарафлар томонидан одатдаги тартибда бажарилаверади.

2.11. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек, муддатли меҳнат шартномасини Иш берувчининг ташаббусига кўра муддати тугашидан олдин бекор қилишга куйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд бошқарма, бўлим тугатилганда;

ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолганда;

ходим ёшга доир пенсинер бўлса ёки ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлганда;

ходим томонидан меҳнат вазифалари мунтазам равишда бузилганда (аввал меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади);

ходим ўз меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузганда;

ўз мансаб ваколатидан четга чиқиб, қонунда белгиланмаган текширишларни ўтказганда;

иш вақтида алкоғолли маҳсулотларни истемол қилганда, уларни истемол қилишни ташкиллаштирганда ёки алкоғолли маҳсулотларни истемол қилган ҳолда ишга келганда;

тиббий кўрикдан ўтишдан узрли сабабларсиз бош тортганда;

ўриндошлик асосида ишлаётган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, кўрсатиб ўтилган ҳоллардан ташқари, ушбу лавозимда доимий ишлайдиган ходимнинг ишга чиқиши муносабати билан ёки меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли йўл қўйилади.

2.12. Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилда бўлган даврида меҳнат шартномасини Иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

2.13. Меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин бўлган бир марта қўпол бузишларга куйидагилар киради:

ижро интизомини бузишнинг жиддий оқибатларни келтириб чиқариши;

ишга узрли сабабларсиз келмаслик, ўзбошимчалик билан иш жойини ташлаб кетиш (3 соатдан ортиқ муддатда ишда бўлмаслик);

ишга алкоғолли ичимликлар, гиёҳвандлик ёки токсик моддалар таъсирида сархуш ҳолатда келиш (гувоҳларнинг кўрсатмалари ёки тиббий хулоса билан тасдиқланган ҳолда);

мансаб ваколатини суистемол қилиши (пора олиш, пора бериш, манфаат кўриш йўлида қимматликларни олиш ва бошқа коррупцияга алоқадорлиги) ва ғайри ахлоқий кўринишдаги, номуносиб ҳатти-ҳаракатларни содир этиш;

ўз мансаб ваколатидан четга чиқиб, қонунда белгиланмаган текширишларни ўтказиш;

ҳужжатларни атайин сохталаштириш;

давлат сири бўлган ёки конфиденциал маълумотларни ошкор қилиш;

ўзгалар ва ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган тарзда техника хавфсизлиги, санитария қоидаларини қўпол равишда бузиш;

амалда белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 бараваридан кўп миқдорда моддий зарар етказиш;

бевосита пул ёки товар-моддий бойликлари билан ишлайдиган ходим томонидан айбли (қонунга ҳилоф) ҳатти-ҳаракатлар содир этилиши;

жиноят содир этиш.

III. Меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик

3.1. Агентликда меҳнат интизоми меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва бошқа меъёрий ҳужжатларга, жамоа шартномаси шартларига, ушбу Қоидаларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари, техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, шунингдек, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларига риоя қилинишини ўз ичига олади.

3.2. Меҳнат вазифаларини бажаришда юқори натижаларга эришганлиги, узоқ вақт давомида бенуксон ишлаганлиги ҳамда ишдаги бошқа ютуқлари учун ходимлар Ўзбекистон матбуот ва ахборот агентлигининг Фахрий Ёрлиғи, пул мукофоти ва қимматбаҳо совға билан тақдирланиши мумкин.

Ходимлар соҳадаги меҳнатлари, давлат ва жамоат олдидаги алоҳида хизматлари учун белгиланган тартибда давлат мукофотларига тавсия этилишлари мумкин.

3.3. Қоидаларнинг 3.2. бандида кўрсатиб ўтилган рағбатлантиришлар Ўзбекистон матбуот ва ахборот агентлиги Бош директорининг буйруғи билан эълон қилинади.

3.4. Меҳнат интизомини бузган ходимга нисбатан Агентлик Бош директори қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

ҳайфсан эълон қилиш;

ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш;

меҳнат шартномасини бекор қилиш;

3.5. Ҳар бир ноҳўя ҳатти-ҳаракат учун Қоидаларнинг 3.4. бандида кўрсатилган интизомий жазолардан фақат биттаси қўлланилади.

3.6. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати у қўлланган кундан бошлаб бир йилдан ошиши мумкин эмас. Агар ана шу муддат давомида ходим бошқа интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Бундай ҳолда, интизомий жазони бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилиши талаб этилмайди. Интизомий жазо қўллаган Иш берувчи бир йиллик муддат тугашига қадар ўз ташаббусига, ходимнинг илтимосига, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра уни бекор қилишга ҳақлидир. Ходимдан интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш Агентлик Бош директори буйруғи билан расмийлаштирилади. Интизомий жазо олиб ташланган кундан ходим интизомий жазо олмаган ҳисобланади.

3.7. Иш берувчига (Агентликка) ходим бевосита ёки тўғридан-тўғри зарар етказганда қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилади.

IV. Иш вақти, дам олиш вақти ва улардан фойдаланиш

4.1. Ходимнинг ушбу Қоидаларга, навбатчилик жадвалларига ва меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўзининг меҳнат мажбуриятларини бажариши керак бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

4.2. Агентлик марказий аппарати ходимлари учун иш вақти ҳар куни 8 (саккиз) соатни ташкил этадиган беш кунлик иш ҳафтаси билан белгиланган, барча ходимлар учун ҳар ҳафталик дам олиш вақти икки дам олиш куни (шанба ва якшанба) ни ташкил этади.

4.3. Ўзбекистон Республикасининг Миллий байрамлари этиб белгиланган кунлар арафасида, шунингдек соҳа ходимлари байрами кунида иш вақти бир соатга қисқартирилади.

4.4. Ходим билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилишда ёки кейинчалик тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин.

4.5. Ҳар кунги ишнинг бошланиш ва тугаш вақти 9.00 дан 18.00 гача, дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти 13.00 дан 14.00 гача белгиланади.

4.6. Барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга иш жойи ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади. Таътил ҳар йили, шу таътил берилаётган иш йили тугагунга қадар берилади. Таътилни кейинги йилга кўчиришга қонунчиликда белгиланган тартибда йўл қўйилиши мумкин.

4.7. Йиллик таътиллارнинг муддати, улар учун ҳақ тўлаш ва уларни ҳисоблаб чиқиш, шунингдек таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқиш қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

4.8. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати томонларнинг келишувига биноан белгиланади.

4.9. Ҳар йилги асосий таътил қуйидагича берилади:

биринчи иш йил учун - олти ой ишлагандан кейин;

иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун - таътилар жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади. Таътидан фойдаланишнинг таътилар жадвалида белгиланган вақти Ходим билан Иш берувчи келишуви асосида ўзгартирилиши мумкин.

4.10. Ходимнинг ёзма аризасига биноан таътил қисмларга бўлиниши мумкин, бунда таътилниг биринчи қисми ўн беш иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.

4.11. Таътидан чақриб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Таътилниг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йилида берилади ёки унинг истагига кўра кейинги йилга кўчирилади, ёхуд томонларнинг келишувига биноан меҳнат таътилининг фойдаланилмай қолган (15 кундан ортиқ) қисми учун пуллик компенсация тўланиши (тўланганлиги) белгиланади.

4.12. Таътилга чиқиш истаги ҳақида ходим таътил бошланишидан камида икки ҳафта олдин Иш берувчини хабардор қилиши лозим.

4.13. Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасидан олдинги охири иш кунидан кечикмай амалга оширилади.

4.14. Ходим ижтимоий таътил олиш ҳуқуқидан фойдаланади.

V. Меҳнат шартномаси бўйича томонлар ўртасидаги низоларни ҳал этиш

5.1. Иш берувчи ва Ходим ўртасидаги низолар Агентликнинг касаба уюшма қўмитаси воситачилигида ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан ҳал этилади. Бунга эришилмаганда норози томон судга мурожаат этиши мумкин.

